

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU
INOVATIF PADA GURU DI SMK MUSDA
PERBAUNGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi Universitas Medan Area

LISNAINI RAMADHANI

16.860.0253



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/12/21

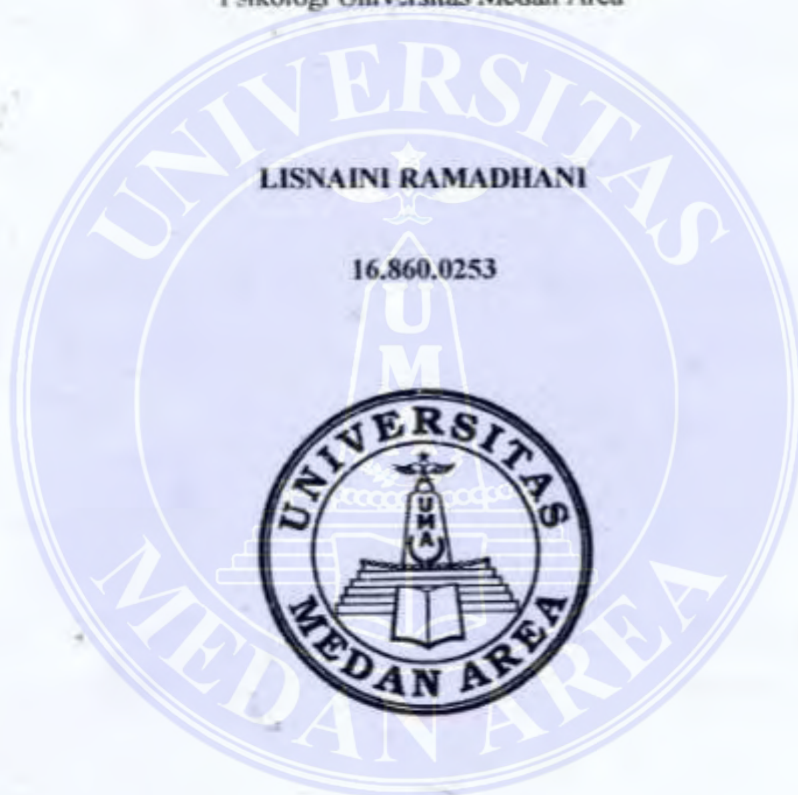
Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU
INOVATIF PADA GURU DI SMK MUSDA
PERBAUNGAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi Universitas Medan Area



LISNAINI RAMADHANI

16.860.0253

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

Judul Skripsi : Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan
Nama Mahasiswa : Lisnaini Ramadhani
NPM : 16.860.0253
Bagian : Psikologi Industri Dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si

Pembimbing I


Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II


Arif Fachrion, S.Psi, M.Psi

K.a. Bagian


Dr. Hj. Rasydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Tanggal Lulus : 03 September 2021

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal 03 September 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area


Dekan


Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

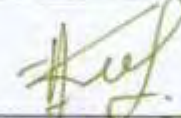
Dosen Penguji


1. Syafrizaldi, M.Psi
2. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
3. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
4. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan









HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 Februari 2021



Lisnaini Ramadhani

16.860.0253

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lisnaini Ramadhani

NPM : 16.860.0253

Program Studi : S1 Psikologi (Industri & Organisasi)

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exklusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:

Medan

Pada Tanggal

16 Februari 2021

Yang Menyatakan:



Lisnaini Ramadhani

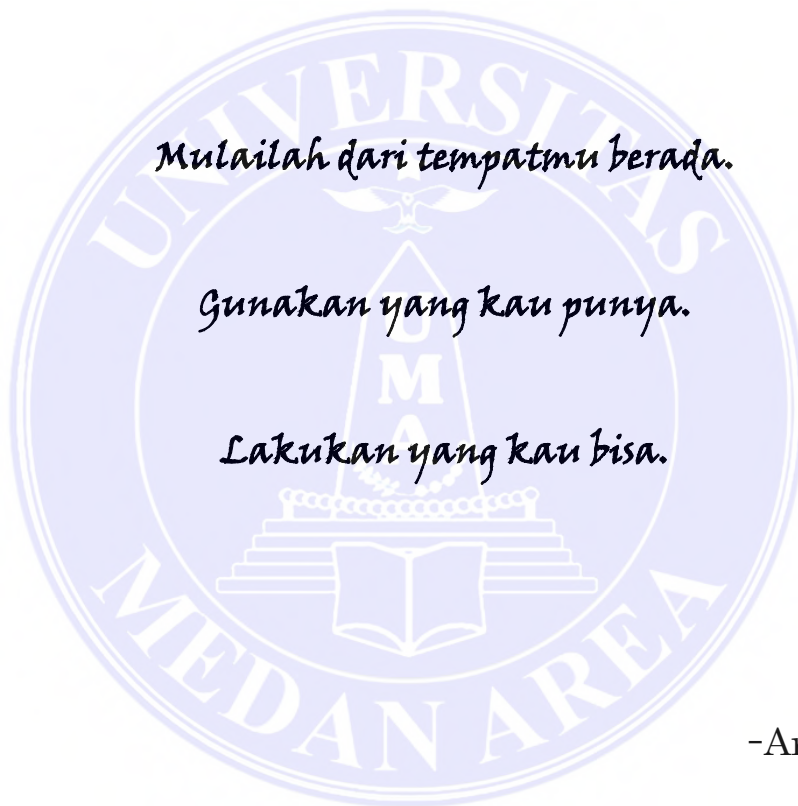
Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak dan Mamak yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya.

Terimakasih atas semua cinta dan sayang yang telah Bapak dan Mamak berikan.

~♥♥♥~

MOTTO



-Arthur Ashe-

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan, M.Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Syafrizaldi, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau.
5. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Kepada Kepala Sekolah Musda Bapak Rahmat Lubis, S.T yang memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian disekolah tersebut dan kepada Guru SMK Musda yang sudah berpartisipasi dan meluangkan waktu dalam mengisi angket.
10. Bapak (Sukatman) dan Mamak (Juralni) yang selalu mendoakan, memberikan cinta kasih, semangat, dan motivasi dan dukungan secara materi yang tak ternilai harganya.
11. Kakak saya (Devi Juraidah) terimakasih atas dukungan dari awal kuliah hingga akhir.
12. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini.
13. Dikki Wahyudi Lubis yang selalu mendukung saya dan memberikan semangat dengan penuh cinta.
14. Kepada Sobat Ambyar (Amani Rahmatika Nasution, Wahyudi Andre Gunawan, dan Yavita Fidela Batubara) yang selalu setia menemani saya dalam menyelesaikan skripsi hingga saat ini.
15. Kepada Indah Ningtias, Fathul Jannah Harahap, Delni Sartika Dewi, dan seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas A3.

16. Dan semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu.



Medan, 16 Februari 2021

Peneliti

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMITEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA GURU DI SMK MUSDA PERBAUNGAN

Oleh:

LISNAINI RAMADHANI

NPM : 168600253

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbungan. Sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang, yang merupakan Guru. Hal ini sejalan dengan landasan teori yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada Guru. Dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi perilaku inovatif, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi dengan skala perilaku inovatif. Teknik pengambilan data sampel menggunakan Total Sampling. Berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan variabel X dan variabel Y sebesar $r^2 = 0,891$, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap perilaku inovatif sebesar 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif sangat kuat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Hal ini ditunjukkan koefisien $r_{xy} = 0,944$ dengan $p = 0,000 < 0,050$ yang berarti hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Perilaku Inovatif, Guru

ABSTRACT

CORRELATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH INNOVATIVE BEHAVIOR FOR TEACHERS IN VOCATIONAL HIGH SCHOOL OF MUSDA PERBAUNGAN

By:

LISNAINI RAMADHANI

NPM: 168600253

The aim of this research is to knowing relation between organizational commitment with innovative behavior for teachers in vocational high school of Musda Perbaungan. The sample of this study were 41 teachers. Based on the theoritical basis that were existed, the hypothesis proposed in this study, there was a positive relation between organizational commitment and innovative behavior of teachers. The higher assumption of the organizational commitment, the higher of innovative behavior, and the lower of the organizational commitment, the lower of the innovative behavior. The research use a quantitative approach with correlation research design. The data collection was obtained by using a *Likert* scale. This study used organizational commitment scale and innovative behavior scale. Techniques of data collection was conducted by using total sampling. Based on the determinant coefficient (r^2) of variable relationship X and variable Y of $r^2 = 0.891$, this indicates that organizational commitment contributes to innovative behavior by 89.1%. This shows that the relation between organizational commitment and innovative behavior is very strong. The data analysis was conducted by using *Pearson Product Moment*. Based on the data analysis, the results showed, there was a significant relationships between organizational commitment and innovative behavior. This is indicated by the coefficient of $r_{xy} = 0.944$ with $p = 0.000 < 0.050$. It means, there was a positive relation between organizational commitment and innovative behavior of teachers.

Keywords: *Organizational Commitment, Innovative Behavior, Teacher.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di medan pada tanggal 27 Desember 1997 dari ayah Sukatman dan ibu Juuralni. Peneliti merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara.

Tahun 2004 peneliti lulus dari TK Istiqomah kemudian tahun 2010 peneliti lulus dari SD Swasta At-Taufiq Medan kemudian tahun 2013 peneliti lulus dari SMP Negeri 12 Medan dan tahun 2016 peneliti lulus dari SMK Pelayaran Bahari Medan dan tahun 2016 bulan Agustus terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10

2. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Guru	11
1. Pengertian Guru	11
2. Kompetensi Guru	13
B. Perilaku Inovatif	15
1. Pengertian Perilaku Inovatif.....	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	18
3. Aspek-Aspek Perilaku Inovatif.....	22
C. Komitmen Organisasi	23
1. Pengertian Komitmen Organisasi	23
2. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi.....	25
3. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi	27
D. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif	29
E. Kerangka Konseptual.....	32
F. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Design Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Subjek Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37

F. Validitas dan Realibilitas	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	44
B. Persiapan Penelitian	45
C. Hasil Penelitian	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	52
E. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
Daftar Pustaka.....	67
Lampiran	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Komitmen Organisasi.....	39
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Perilaku Inovatif	41
Tabel 4.1. Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.2. Distribusi Butir Skala Perilaku Inovatif	48
Tabel 4.3. Distribusi Butir Komitmen Organisasi Setelah Uji Validitas Dan Reliabelitas	50
Tabel 4.4. Distribusi Butir Perilaku Inovatif Setelah Uji Validitas Dan Reliabelitas	51
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	53
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	54
Table 4.7. Perhitungan r Pearson Product Moment	56
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	70
1. Data Mentah Excel Komitmen Organisasi.....	71
2. Skala Komitmen Organisasi.....	73
3. Uji Reliabilitas Dan Validitas Komitmen Organisasi.....	78
LAMPIRAN B	81
1. Data Mentah Excel Perilaku Inovatif.....	82
2. Skala Perilaku Inovatif.....	84
3. Uji Reliabilitas Dan Validitas Perilaku Inovatif.....	88
LAMPIRAN C	91
1. Uji Normalitas.....	92
2. Uji Linearitas.....	93
3. Uji Korelasi.....	94
LAMPIRAN D	95
1. Surat Pengantar Penelitian.....	96
2. Surat Balasan Penelitian.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Guru memainkan peran yang sangat penting, selain sebagai sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan pengawas/evaluasi, juga berperan dalam keberhasilan peserta didik, yaitu melalui pembimbingan dan pembentukan karakter peserta didik, serta menciptakan sumber daya manusia yang berpendidikan agar mampu bersaing di era global (Jafar, 2013).

Pentingnya peran guru dalam berperilaku inovatif yaitu agar mampu menciptakan ide-ide atau inovasi/gagasan baru. Kondisi guru saat ini lebih banyak menekankan pada aspek kemampuan menghafal bukan kemampuan memahami atau menalar, akibatnya siswa tidak kreatif dan sulit beradaptasi dalam kehidupan nyata apalagi dalam kehidupan dunia kerja.

Kreativitas dan kemampuan diri setiap guru sangat diharapkan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Proses pembelajaran sebaiknya menyesuaikan keadaan saat ini dan guru hendaknya melakukan inovasi pembelajaran berdasarkan kebutuhan global sehingga lulusan yang dihasilkan dapat bersaing (Jafar, 2013).

Untuk mencapai inovasi pembelajaran yang baik peran guru sangat penting dalam hal ini. Dimana tidak hanya tingkat kreativitas yang dibutuhkan tetapi perilaku inovatif guru untuk mencapai hasil pembelajaran yang sangat baik. Perubahan dan pengembangan metode pembelajaran yang dilakukan oleh guru merupakan salah satu jenis penerapan perilaku inovatif. Sejalan dengan perilaku inovatif guru ini sudah

banyak perubahan-perubahan kurikulum yang diterapkan oleh pemerintah, dan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan metode pembelajaran guru di sekolah. Salah satunya adalah pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

PKB ini adalah salah satu bentuk kebijakan pemerintah untuk guru untuk meningkatkan perilaku inovatif. PKB yaitu pengembangan kompetensi yang dilakukan guru sesuai kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan profesionalitasnya. PKB ini merupakan tuntutan peraturan menteri negara pendayaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 16 tahun 2009. Bentuk PKB meliputi unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

Diharapkan dengan adanya PKB akan terwujud guru yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan yang kuat dan memiliki kepribadian yang matang, kuat, dan seimbang. Kenyataannya PKB ini tidak pernah berjalan sesuai yang dikehendaki pemerintah. Sedangkan di lapangan sistem pembelajaran guru lebih kepada metode mencatat buku sampai habis, terlalu banyak tugas-tugas yang tidak efektif, dan mendikte.

Aspek perubahan kurikulum 2013 adalah merubah metode pembelajaran di kelas yang berbasis pada siswa (*student-based learning*). Jenis inovasi ini disebut sebagai inovasi metode. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ancok (2012), inovasi bukan hanya menyangkut penciptaan suatu produk, akan tetapi juga termasuk dalam hal membuat inovasi metode.

Peran inovasi menjadi sangat penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja, meraih keunggulan kompetitif, dan sebagai upaya melakukan penyempurnaan yang mempunyai nilai tambah dan tanggap terhadap perubahan.

Menurut Yuang dan Woodman (2010), salah satu alasan utama orang berinovasi di tempat kerja adalah untuk membawa keuntungan kinerja, perbaikan atau efisiensi untuk peran pekerjaan atau unit kerja.

Inovasi sangat bergantung pada individu sebagai respon terhadap perubahan, yaitu melalui perilaku inovatifnya untuk selalu menciptakan ide-ide yang kreatif, menyarankan dan menggunakan metode kerja baru yang lebih efektif dan mengupayakan tindakan yang memberi nilai tambah dan berguna bagi kelangsungan organisasi (Jafar, 2013).

Guru dituntut untuk mampu menjadi individu yang inovatif, agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas. Guru yang mempunyai inisiatif untuk berinovasi memberikan kontribusi bagi organisasi seperti siswa dapat meraih prestasi. Siswa dapat mengembangkan daya berfikirnya, sehingga suasana kehidupan sekolah akan berjalan dinamis, dengan metode dan teknik pembelajaran yang selalu diperbarui.

Perilaku inovatif guru di sekolah perlu diciptakan, diberi motivasi, diberi dukungan dan diberdayakan. Peran seorang kepala sekolah menjadi hal yang dalam memberdayakan guru-guru serta memberi dukungan agar mereka dapat melakukan inovasi metode pembelajaran. Ki Hadjar Dewantara berpendapat bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang melakukan tiga hal, yakni *ing ngarso sung tulodho, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani* (Jafar, 2013).

Gaynor (2002), mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide/ pemikiran atau cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut De Jong *and*

Kemp (2003) inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana didalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan (Prayudhayanti, 2014).

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan di lapangan bahwa sebagian guru masih belum memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini bisa diketahui dari sebagian perilaku guru yang kurang memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang, khususnya peluang untuk meningkatkan karirnya. Contoh dari peningkatan karir ini adalah kemauan guru untuk mengikuti pelatihan tentang pengembangan diri yang memang dibutuhkan guru, mengikuti kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah mengenai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ada dan kurangnya kemauan guru untuk mengikuti workshop yang diadakan oleh pihak dinas maupun sekolah. Selanjutnya masih ada guru yang menggunakan sistem pembelajaran dengan metode mencatat buku sampai habis, mendikte, dan memberi tugas-tugas yang tidak efektif. Namun kenyataannya siswa SMK seharusnya lebih aktif dan banyak melakukan pembelajaran dalam bentuk praktik. Karena akhir dari pendidikan, mereka diharapkan dapat bekerja dan merealisasikan kemampuan di dunia kerja dengan pembekalan yang sudah diberi dari sekolah.

Kemudian guru belum memiliki kemauan dalam membangun cara-cara baru dalam mengajar ditandai dengan teknik pemberian pengajaran yang diberikan kepada siswa kurang dimanfaatkan dengan baik. Selanjutnya masih ada guru yang kurang mau mengusulkan ide kontribusi yang lebih untuk sekolah. Ide yang dibutuhkan oleh sekolah adalah efisiensi pembelajaran dengan memanfaatkan kurikulum yang dipakai

sekarang serta pemberlajaran yang tepat sasaran, tepat sasaran adalah tiap jurusan yang ada di sekolah tersebut mendapatkan materi yang memang merupakan porsi yang harus diterima oleh siswa di jurusan tersebut sehingga efisiensi waktu dan sasaran ilmu yang diberikan bisa tepat. Inovasi atau ide-ide yang muncul harus diusulkan. Ide yang muncul akan diadakan dengan ide yang lain dan di saring, ide mana yang terbaik.

Oleh karena itu dapat diperkuat oleh peneliti dari hasil *survey* dengan teknik wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2020 pada salah satu guru di SMK Musda Perbaungan:

“Untuk proses pembelajaran saya sering menggunakan metode mencatat atau merangkum dan menghafal materi. Karena saya hanya mampu menggunakan metode seperti itu”.

“Saya sudah mencoba untuk menggunakan metode pembelajaran kurikulum namun saya lebih nyaman dengan metode mencatat. Saya memberikan tugas kepada siswa untuk membuat rangkuman dari materi tersebut”.

West (2000), memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi serta pencapaian. Hal yang penting diperhatikan dalam pengelolaan organisasi khususnya sekolah adalah bagaimana meningkatkan efisiensi dan keefektifan kerja para guru melalui perilaku inovatif, sehingga perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya (Jafar, 2013).

Banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif misalnya, faktor organisasional yang meliputi iklim inovatif organisasi, kepemimpinan, modal sosial,

dan karakter pekerjaan, serta faktor individual meliputi modal psikologis dan komitmen organisasi (Setiawan, 2018).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mencapai kinerja yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dengan kata lain ketika seseorang menyukai organisasi tempat dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut (Wibawa & Astika, 2018).

Dalam hal berkomitmen yang terlihat dilapangan bahwa guru masih kurang menyadari bahwa untuk menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi/perusahaan itu sangat perlu, seperti guru dapat memposisikan bahwa tempat kerja sebagai rumah kedua. Sehingga dalam melakukan tugas, guru dapat menjalaninya dengan sepenuh hati, bahagia, dan sadar bahwa pekerjaan dan tempat kerja yang ada saat ini merupakan pekerjaan yang mulia dan tempat kerja yang baik karena guru telah memilih tempat tersebut untuk mengabdikan dalam hal mencerdaskan anak didik yang kompeten dan dapat terjun langsung di dunia kerja.

Selanjutnya dalam dunia pendidikan, konsekuensi dari komitmen organisasi yang berupa perilaku inovatif memang benar-benar sangat dibutuhkan pada pribadi

setiap guru. Perilaku Inovatif diwujudkan dengan sistem pembelajaran yang menggunakan metode terapan. Hal ini diperuntukan dalam menjawab tuntutan perkembangan jaman yang selalu menuntut para guru untuk selalu berperilaku inovatif dalam menyiapkan anak-anak didiknya dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai persoalan yang menantang masa depan mereka. Adapun perilaku inovatif yang seharusnya dapat dikembangkan di lingkungan pendidikan atau sekolahan diantaranya inovasi dalam pengembangan kurikulum, penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, penanganan siswa serta cara penilaian siswa (Prayudhayanti, 2014).

Unsur-unsur perilaku inovatif yang dibentuk komitmen organisasi ini sejalan dengan harapan bagi suatu perusahaan/organisasi, dimana perusahaan/organisasi tersebut membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan. Komitmen organisasi sendiri dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru di SMK Musda Perbaungan”.

B. Identifikasi Masalah

Terkait dengan permasalahan yang ada di lapangan bahwa sebagian perilaku guru yang kurang memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang, khususnya peluang untuk meningkatkan karirnya. Contoh dari peningkatan karir ini adalah kemauan guru untuk mengikuti pelatihan tentang pengembangan diri yang memang dibutuhkan guru, mengikuti kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah mengenai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ada dan kurangnya kemauan guru untuk mengikuti workshop yang di adakan oleh pihak sekolah. Selanjutnya masih ada guru yang menggunakan sistem pembelajaran dengan metode mencatat buku sampai habis, mendikte, dan memberi tugas-tugas yang tidak efektif. Namun kenyataan nya siswa SMK seharusnya lebih aktif dan banyak melakukan pembelajaran dalam bentuk praktik. Karena akhir dari pendidikan, mereka diharapkan dapat bekerja dan merealisasikan kemampuan di dunia kerja dengan pembekalan yang sudah diberi dari sekolah.

Selanjutnya dalam hal berkomitmen yang terlihat dilapangan bahwa guru masih kurang menyadari bahwa untuk menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi itu sangat perlu. Sehingga dalam melakukan tugas, guru dapat menjalaninya dengan sepenuh hati, bahagia, dan sadar bahwa pekerjaan dan tempat kerja yang ada saat ini merupakan pekerjaan yang mulia dan tempat kerja yang baik karena guru telah memilih tempat tersebut untuk mengabdikan dalam hal mencerdaskan anak didik yang kompeten dan dapat terjun langsung di dunia kerja.

Selain itu dalam dunia pendidikan, konsekuensi dari komitmen organisasi yang berupa perilaku inovatif memang benar-benar sangat dibutuhkan pada pribadi setiap

guru. Perilaku Inovatif diwujudkan dengan sistem pembelajaran yang menggunakan metode terapan. Hal ini diperuntukan dalam menjawab tuntutan perkembangan jaman yang selalu menuntut para guru untuk selalu berperilaku inovatif dalam menyiapkan anak-anak didiknya dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai persoalan yang menantang masa depan mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka jelas bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi dalam terbentuknya perilaku inovatif.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi pada hubungan komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbaungan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbaungan”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah “untuk menguji secara empiris dan mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbaungan”.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi secara umum, khususnya psikologi industry dan organisasi, yang terkait dengan mengenai dalam mengelola manusia sebagai sumber daya. Secara umum hasil dari penelitian dapat memberikan gambaran mengenai komitmen organisasi dan perilaku inovatif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Bagi sekolah dapat dijadikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam upaya untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi guna meningkatkan perilaku inovatif demi kemajuan organisasi dimasa yang akan datang.

b. Bagi Guru

Bagi guru hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan perilaku inovatif guru dalam menjalankan tugasnya.

BAB II

TINJAUAN MASALAH

A. Guru

1. Pengertian Guru

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU R.I. Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Uno, 2015).

Guru yang profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode. Di samping keahliannya, sosok guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan.

Guru menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Di tangan guru, mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Guru adalah kurikulum berjalan. Sebaik apa kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung oleh kemampuan guru, semuanya akan sia-sia. Guru berkompoten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai ke suatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan guru adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh.

Guru juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi (Uno, 2009). Dengan demikian, guru juga harus senantiasa meningkatkan keahliannya dan senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga ia mampu menghadapi berbagai tantangan (Uno, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik dalam dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan guru harus mampu bertindak sebagai fasilitator yang dapat membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta memiliki tanggung jawab penuh atas profesinya tersebut.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Echols dan Shadily dalam Musfah, 2011). Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak saja terkait dengan fisik dan mental, tetapi juga aspek spiritual. Menurut Mulyasa (dalam Musfah, 2011) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru, di mana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Pengertian lainnya tentang kompetensi merujuk pada hasil kerja (*out put*), individu maupun kelompok. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Seseorang yang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah (dalam Musfah, 2011).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Ketiga aspek kemampuan ini saling terkait dan memengaruhi satu sama lain.

Berikut ini kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut (dalam Musfah 2011):

- a. Kompetensi Pedagogis, menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (dalam Musfah, 2011) yang dimaksud dengan kompetensi pedagogis adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi; (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (b) pemahaman tentang peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) evaluasi hasil belajar, (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang; (a) berakhlak mulia, (b) mantap, stabil, dan dewasa, (c) arif dan bijaksana, (d) menjadi teladan, (e) mengevaluasi kinerja sendiri, (f) mengembangkan diri, dan (g) religious (BNSP dalam Musfah 2011).
- c. Kompetensi Sosial, merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk; (a) berkomunikasi lisan dan tulisan, (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan,

orangtua/wali peserta didik, dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar (BNSP dalam Musfah 2011) .

- d. Kompetensi Profesional, menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (dalam Musfah, 2011) kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi;
- (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan (e) kompetensi secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

B. Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Sebelum peneliti menjelaskan pengertian perilaku inovatif maka terlebih dahulu akan dijelaskan definisi perilaku dan inovatif itu sendiri secara singkat. Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Sedangkan kata inovatif berasal dari bahasa

Inggris “*innovative*” yang memiliki makna menemukan sesuatu yang baru dan tidak seperti yang biasanya dilakukan.

Menurut Roger (Reddiyannor, 2018) inovasi merupakan gagasan atau ide, manifestasi, dan materi yang disyaratkan baru oleh seseorang. Sesuatu yang direncanakan dan membawa perkembangan yang dirasa dapat lebih efisien dalam merealisasikan maksud tertentu adalah arti lain dari suatu inovasi.

Robbins (Reddiyannor, 2018) menyatakan pembaruan dari suatu penemuan yang baru, baik berupa gagasan, metode atau cara, alat atau produk dan yang lainnya adalah sebuah inovasi. Penemuan ini harus berbeda dari yang sebelumnya atau yang sudah ada. Perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi sangat berkaitan dengan perilaku inovatif. Perubahan sosial merupakan inovasi dan perilaku inovatif, penekanan pada ciri dari perubahan yang menjadi pembeda dari perubahan sosial lainnya.

Sesuatu yang dapat diamati sebagai hal baru bagi individu atau masyarakat merupakan ciri penekanan dari inovasi, sedangkan pada perilaku inovatif lebih menekankan pada adanya sikap kreatif dan inventif dari yang belum maju ke sudah maju, atau dari tradisional ke modern. Individu yang memiliki perilaku inovatif selalu berusaha untuk merubah lingkungannya kepada sifat yang positif, selalu berpikir kritis, berusaha untuk memajukan lingkungannya, berupaya untuk melakukan pembaharuan dari yang tradisional ke modern dan diupayakan agar perubahan-perubahan yang dilakukan dapat memiliki nilai tambah atau kegunaan tertentu. Orang yang berperilaku inovatif biasanya akan berupaya untuk memecahkan masalah

dengan cara yang berbeda pada umumnya dan mencari cara yang lebih efektif dan efisien dari metode-metode yang sudah ada.

Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014), mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide/ pemikiran atau cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Menurut De Jong *and* Kemp (dalam Setiawan, 2018) inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana didalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan. Sedangkan menurut Yuan dan Woodman (dalam Bobo, 2017) menyatakan bahwa perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis.

Perilaku inovatif menurut Price (dalam Setiawan, 2018) pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Untuk mencapai perilaku yang inovatif bukanlah suatu hal yang mudah, karena inovasi bukan hanya sekedar kreatifitas individu saja yang berasal dari salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh dalam lingkungan organisasi perusahaan adalah faktor perilaku inovatif (Bobo, 2017).

Perilaku inovatif bukanlah semata-mata dipengaruhi faktor bawaan atau internal. Perilaku inovatif dalam bekerja sering muncul manakala seorang karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Prayudhayanti, 2014).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah suatu tindakan yang ditunjukkan individu dalam memperoleh cara-cara baru, ide-ide dan metode pembelajaran baru dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Menurut Li dan Zheng (dalam Setiawan, 2018) , terdapat faktor individual dan faktor organisasional yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, antara lain:

a. Faktor Individual

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada semacam keadaan mental dimana karyawan atau individu bersedia mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, dan menunjukkan tujuannya mengapa ingin tetap bekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja dari karyawan, organisasi menyediakan berbagai sumber daya kepada karyawan, sehingga karyawan dapat membuat komitmen pribadi terhadap organisasi berdasarkan pada apa yang didupatkannya dari organisasi.

2) Modal Psikologis

Secara psikologis, karyawan bersedia mengambil risiko menghadapi kegagalan dan secara aktif berpartisipasi dalam inovasi yang bererkaitan erat dengan karakteristik psikologis karyawan tersebut. Karyawan dengan modal psikologis yang lebih banyak akan memiliki perilaku yang lebih inovatif.

b. Faktor Organisasional

1) Iklim Inovatif Organisasi

Iklim inovatif organisasi merupakan deskripsi tentang persepsi terhadap tingkat dukungan untuk kreativitas dan inovasi dapat dirasakan oleh anggota organisasi di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan persepsi individu tentang apakah organisasi menyediakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan berinovasi.

2) Kepemimpinan

Perilaku inovatif karyawan tidak hanya bergantung pada gaya kognitif, motivasi intrinsik, modal psikologis, tapi juga stimulasi efektif dari lingkungan eksternal, terutama kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui dorongan langsung atau menetapkan tujuan inovasi bagi karyawan, menangkap informasi emosional bawahan dengan cepat, serta melakukan evaluasi dan memberi pujian untuk menunjukkan dukungan dan kekaguman terhadap inovasi yang dilakukan karyawan.

3) Modal Sosial

Interaksi dapat mendorong hubungan timbal balik secara emosional dan kepercayaan antara anggota yang tidak hanya kondusif bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, namun juga membantu memperluas wawasan, mempromosikan gagasan baru, dan menghasilkan gagasan baru. Karyawan yang mau berbagi ilmu dengan orang lain akan

meningkatkan pengetahuan mereka dan lebih mungkin menghasilkan perilaku inovasi.

4) Karakter Pekerjaan

Perilaku inovatif karyawan juga terkait dengan pengalaman kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan. Karyawan yang terbiasa dengan tugas atau pekerjaan akan mudah menemukan cara yang variatif untuk menyelesaikan pekerjaan, mengatasi rasa takut akan kegagalan berinovasi, dan lebih percaya diri dalam berinovasi. Berdasarkan kebutuhan untuk berpikir lebih dari biasanya dalam pekerjaan yang kompleks, karyawan harus belajar dan memecahkan masalah baru secara terus-menerus, sehingga dapat menghasilkan rasa inovasi dan keterampilan inovatif tingkat tinggi.

Menurut Etikareina dan Muluk (dalam Bobo, 2017) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku yaitu:

a. Faktor Internal

1) Tipe kepribadian

Orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang dibuat.

2) Gaya individu dalam memecahkan masalah

Karyawan yang memiliki gaya pemecahann masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru.

b. Faktor Eksternal

1) Kepemimpinan

Banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, namun karyawan yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya, cenderung memunculkan perilaku inovatif pada karyawan. Harapan yang tinggi dari pemimpin agar karyawannya menjadi inovatif juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan.

2) Dukungan untuk berinovasi

Dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan satu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut.

3) Tuntutan dalam pekerjaan

Tuntutan dari perusahaan cenderung meningkatkan semangat para karyawannya untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan. Salah satu hal yang muncul akibat adanya tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut adalah perilaku inovatif.

4) Iklim psikologis

Iklim psikologis menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersiapkan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah faktor individual yang meliputi komitmen organisasi dan

modal psikologis, faktor organisasional yang meliputi iklim inovatif organisasi, kepemimpinan, modal sosial, karakteristik pekerjaan, faktor internal yang meliputi tipe kepribadian, dan gaya individu dalam memecahkan masalah, serta faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan, dan iklim psikologis.

3. Aspek-Aspek Perilaku Inovatif

Janssen (dalam Aditya & Ardana, 2016) memaparkan tiga aspek untuk pengukuran perilaku inovatif, antara lain:

a. Menghasilkan ide (*Idea generation*)

Mengacu kepada pengembangan-pengembangan dan penggunaan ide yang sangat bermanfaat untuk perusahaan.

b. Mempromosikan ide (*Idea promotion*)

Adalah perilaku yang bertujuan menjual ide yang inovatif kepada rekan kerja maupun atasan.

c. Implementasi ide (*Idea implementation*)

Melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide di tempat bekerja.

Menurut Inkeles *et all* (dalam Bobo, 2017) perilaku inovatif memiliki lima aspek penting yaitu:

a. *Opportunity exploration*

Aspek ini mengacu mempelajari atau mengetahui lebih banyak peluang untuk berinovasi.

b. *Generativity*

Aspek ini mengacu pada permunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan.

c. *Formative investigation*

Aspek ini mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini dan melakukan peminjaman terhadap ide-ide tersebut.

e. *Championing*

Aspek ini mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide.

f. *Application*

Aspek ini mengacu pada mencoba mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa aspek perilaku inovatif adalah menghasilkan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), realisasi ide (*idea realization*), opportunity exploration, generativity, formative investigation, championing, dan application.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday (dalam Sopiah, 2008) juga menyebutkan komitmen organisasi kerja sebagai istilah lain dari komitmen

organisasi. Mowday, Steers dan Porter (dalam Sutrisno, 2010) komitmen dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Luthans (dalam Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan: (a) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu, (b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (c) keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (dalam Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Newstrom (dalam Sopiah, 2008) secara konseptual komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal:

- a. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
- c. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Steve M. Jex and Thomas M. Britt (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas

nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Greenberg dan Baron (dalam Umam, 2018) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana seorang individu dapat melibatkan dirinya dan memiliki loyalitas kepada organisasi atau perusahaan sehingga individu tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menunjukkan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Goleman (dalam Wijaya dkk, 2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.

- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Menurut Michaels (dalam Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
- c. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, ciri-ciri komitmen dalam kelompok, dan ciri-ciri komitmen organisasi.

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer *et all* (dalam Kaswan, 2017), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

a. Komitmen Afektif

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (menurut Sopiah, 2008).

b. Komitmen Kelanjutan

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain (menurut Sopiah, 2008).

c. Komitmen Normatif

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan (menurut Sopiah, 2008).

Komitmen organisasi menurut Koentjoro (Gunawan, 2019), memiliki tiga aspek utama, yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang

dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dimensi perilaku inovatif adalah komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normative, identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

D. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif adalah suatu tindakan yang ditunjukkan individu dalam memperoleh cara-cara baru, ide-ide dan metode pembelajaran baru dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan. Banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana seorang individu dapat melibatkan dirinya dan memiliki loyalitas kepada organisasi atau perusahaan sehingga individu tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menunjukkan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen dan perilaku inovatif pada karyawan, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi juga perilaku inovatif yang ada pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah juga perilaku inovatif karyawan. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi $r = 0,637$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif. Pada penelitian tersebut, peningkatan komitmen organisasi menjadi upaya dalam meningkatkan perilaku inovatif individu. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku inovatif yang dimiliki oleh karyawan.

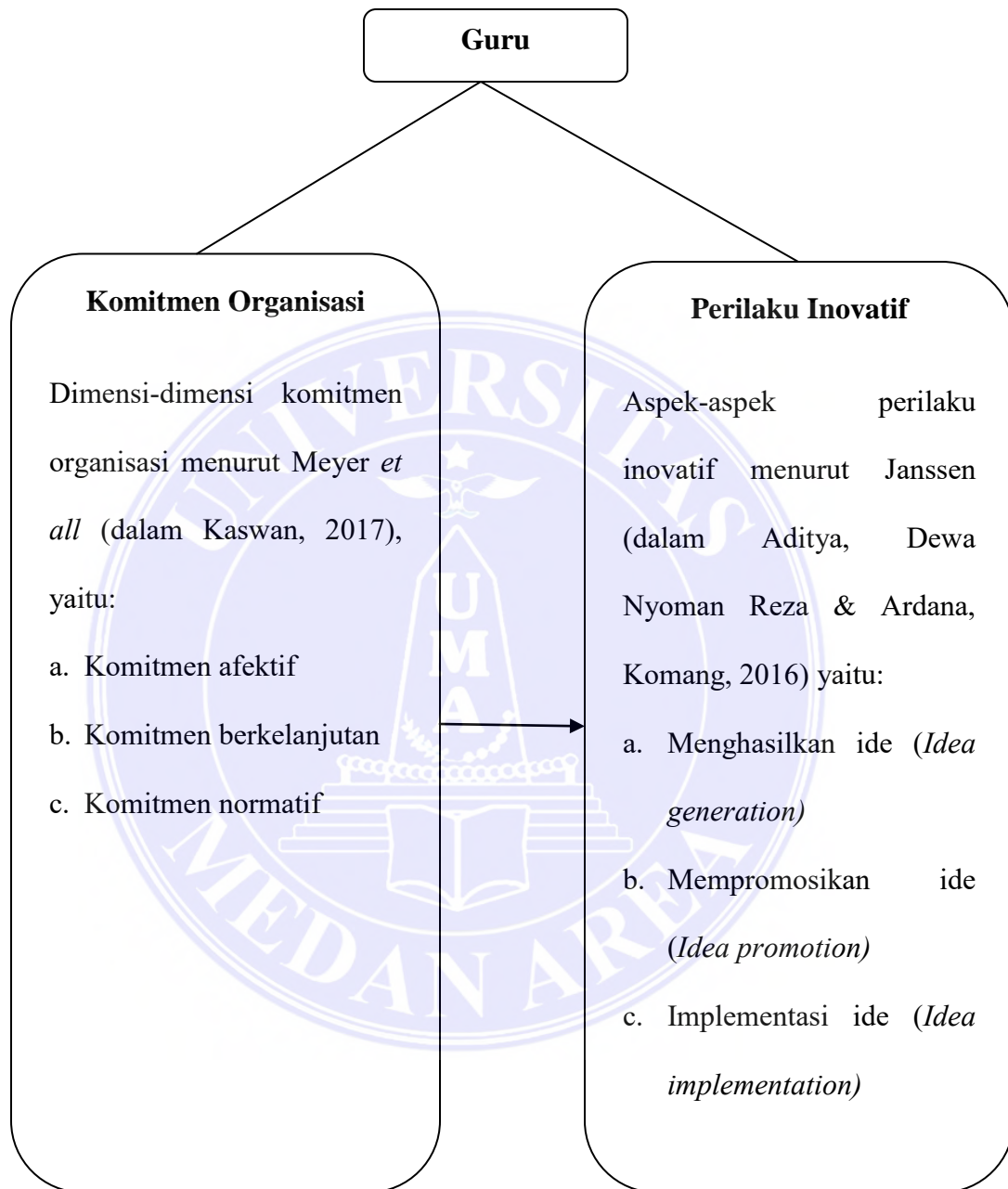
Hal ini didukung oleh penelitian Vermeulen (2004) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Hasil penelitiannya juga mengidentifikasi proses inovasi dapat diatasi dengan peningkatan komitmen organisasi seiring dengan berbagai hambatan internal (Setiawan, 2018).

Penelitian menurut De Jong dan Kemp (2003) berpendapat bahwa dampak perilaku organisasi yang ditimbulkan oleh komitmen organisasi dalam penelitian ini difokuskan pada konsekuensi perilaku inovatif (*innovative behavior*) positif individu tertentu. Unsur-unsur perilaku inovatif yang dibentuk komitmen organisasi ini sejalan

dengan harapan bagi suatu perusahaan yang membutuhkan perilaku positif dari individu sebagai karyawan (Bobo, 2017).

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Handayani,dkk (2020) menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0.406 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan variabel inovatif berhubungan secara positif pada aspek komitmen afektif dari hasil uji regresi sebesar 0.316 atau sebesar 31.6% , sehingga dapat disimpulkan bahwa makin tinggi seorang mahasiswa memiliki komitmen organisasi, makin tinggi pula perilaku inovatif yang dapat ia capai. Begitu pula sebaliknya, makin rendah komitmen organisasi yang ia miliki, makin rendah pun perilaku inovatif yang dapat mahasiswa tersebut capai.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Terdapat hubungan positif antara “komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada Guru”. Dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pada guru. Dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif guru tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan gambaran langkah untuk menguji dan menemukan suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai, sehingga penelitian akan berjalan dengan sistematis.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan hal-hal yang menentukan penelitian, yaitu: jenis dan desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas, dan metode analisis data.

A. Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2011). Dengan desain korelasional, pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling-hubung diantara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistik. Data yang diperoleh merupakan data alamiah seperti apa adanya, sehingga dimungkinkan untuk melihat

hubungan di antara dua variabel tanpa dicemari oleh variasi variabel-variabel lain (Azwar, 2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

1. Variabel bebas/*independent variabel* (x)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi

2. Variabel terikat/*dependent variabel* (y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Inovatif

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana seorang guru dapat melibatkan dirinya dan memiliki loyalitas kepada organisasi atau perusahaan sehingga individu tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menunjukkan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mendapatkan komitmen dalam penelitian ini, menggunakan skala komitmen yang disusun peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Mayer *et all*

(dalam Kaswan, 2017), yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2. Perilaku inovatif

Perilaku inovatif adalah suatu tindakan yang ditunjukkan guru dalam memperoleh cara-cara baru, ide-ide dan metode pembelajaran dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan, menggunakan skala perilaku inovatif yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Janssen (Aditya & Ardana, 2016) yaitu: menghasilkan ide (*Idea generation*), mempromosikan ide (*Idea promotion*), dan implementasi ide (*Idea implementation*).

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini dilakukan pada guru SMK Musda Perbaungan.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Musda Perbaungan. Adapun seluruh guru di SMK Musda Perbaungan berjumlah 41 orang.

2. Teknik pengambilan sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi

relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2011). Sedangkan menurut Arikunto (2013), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu skala yang berbentuk angket. Menurut Azwar (2010) skala merupakan salah satu alat ukur yang mengungkapkan atribut dan perilaku pada jawaban subjek secara tidak langsung yang tidak memiliki jawaban yang benar ataupun salah. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala komitmen organisasi dan skala perilaku inovatif yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan. Sedangkan angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2014). Dipandang dari cara

menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket tertutup. Menurut Arikunto (2013), angket tertutup adalah angket yang sudah disediakan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai. Metode pengambilan data ini digunakan untuk memperoleh data secara langsung pada penelitian Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru SMK Musda Perbaungan.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua buah skala, yaitu skala Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif.

1. Skala Komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Meyer *et all* (dalam Kaswan, 2017), yaitu: Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Komitmen berkelanjutan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan

menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Sesuai (SS) mendapatkan nilai 4, Sesuai (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4. Untuk lebih jelasnya mengenai kisi-kisi skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1.Kisi-Kisi Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		
			Favorable	Unfavorable	Total
1	Komitmen afektif	Ikatan emosional	1, 16	2, 15	4
		Keterlibatan	3, 18	4, 17	4
2	Komitmen kelanjutan	Membutuhkan penghasilan	5, 20	6, 19	4
		Tidak menemukan pekerjaan yang lain	7, 22	8, 21	4
3	Komitmen normatif	Kewajiban	9, 24	10, 23	4
		Kesadaran dalam diri	11, 26	12, 25	4
		Tanggung jawab	13, 28	14, 27	4
Total			14	14	28

2. Skala Perilaku inovatif

Skala perilaku inovatif dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Janssen (dalam Aditya & Ardana, 2016) memaparkan tiga aspek untuk pengukuran perilaku inovatif, antara lain: menghasilkan ide (*Idea generation*) mengacu kepada pengembangan-pengembangan dan penggunaan ide yang sangat bermanfaat untuk perusahaan. Mempromosikan ide (*Idea promotion*) adalah perilaku yang bertujuan menjual ide yang inovatif kepada rekan kerja maupun atasan. Implementasi ide (*Idea implementation*) melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi dan mengaplikasikan ide-ide di tempat bekerja.

Skala yang digunakan adalah model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penilaian pernyataan *favourable* adalah Sangat Sesuai (SS) mendapatkan nilai 4, Sesuai (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4. Untuk lebih jelasnya mengenai kisi-kisi skala perilaku inovatif yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 .Kisi-Kisi Perilaku Inovatif

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		
			Favorable	Unfavorable	Total
1	Menghasilkan ide (<i>Idea generation</i>)	Usaha untuk mencari ide baru	1, 12	2, 11	4
		Kemampuan berpikir	3, 14	4, 13	4
2	Mempromosikan ide (<i>Idea promotion</i>)	Usaha mendapat persetujuan	5, 16	6, 15	4
		Memiliki dukungan dalam organisasi	7, 18	8, 17	4
3	Implementasi ide (<i>Idea implementation</i>)	Mewujudkan ide-ide yang telah dirancang	9, 20	10, 19	4
Total			10	10	20

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata “ validity “ yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2012). Menurut Suryabrat (Azwar, 2012), suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur tersebut mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur.

Azwar (2015) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,3. Teknik yang digunakan untuk menguji daya diskriminasi aitem adalah

dengan menggunakan rumus *Corrected Item - Total Correlation* dengan bantuan program *SPSS V. 22 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut Syofian (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula.

Selain itu Syofian (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel $>0,6$. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program *SPSS V. 22 for Windows*.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment*. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS V. 22 for windows*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Person Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (komitmen organisasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (perilaku inovatif).

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisis *Pearson Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif, yaitu dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi perilaku inovatif yang di miliki guru tersebut. Begitu pula sebaliknya, dimana $r_{xy} = 0,944$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 60 dan empirik sebesar 78,00 dan perilaku inovatif tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 45 dan empirik sebesar 57,32.
3. Berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan variabel X dengan variabel Y adalah sebesar $r^2 = 0,891$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap perilaku inovatif sebesar 89,1%.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah salah satu bentuk kebijakan pemerintah untuk guru upaya meningkatkan perilaku inovatif seperti perubahan-perubahan kurikulum yang diterapkan oleh pemerintah, dan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan metode pembelajaran guru di sekolah.

Melihat bahwa komitmen organisasi dan perilaku inovatif tergolong tinggi, disarankan kepada subjek penelitian ini untuk tetap mempertahankan komitmen organisasi dan perilaku inovatif dengan cara tetap mengikuti pelatihan mengenai pengembangan diri, mengikuti kegiatan yang disediakan oleh pihak sekolah mengenai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum, mengusulkan ide kontribusi yang baik untuk sekolah sehingga dapat memanfaatkan kurikulum yang dipakai sekarang serta pembelajaran yang tepat sasaran, tepat sasaran adalah tiap jurusan yang ada di sekolah tersebut mendapatkan materi yang memang merupakan porsi yang harus diterima oleh siswa.

2. Saran Kepada Pihak Akademik (Sekolah)

Melihat pentingnya kemampuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan prestasi belajar, dan kualitas pendidikan maka disarankan agar pihak sekolah mampu memberikan pelatihan, memberikan teknik pembelajaran yang tepat sasaran, dan pengarahan kepada guru agar mampu mempertahankan komitmen organisasi dan perilaku inovatif.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Kepada peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian tentang perilaku inovatif dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor individual yang meliputi modal psikologis, faktor organisasional yang meliputi iklim inovatif organisasi, kepemimpinan, modal sosial, karakteristik pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya & Ardana. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. E-Jurnal Manajemen Unud. 5(3).
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bobo, Jose. (2017). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Francisko. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT Smart Glove Indonesia - Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handayani, dkk. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Surabaya. Universitas Negeri Surabaya.
- Hasmayni, B. (2020). *The Difference Of Academic Procrastination Between Students Who Are Active And Not Active In Organization Students Activity Units In The Faculty Of Psychology, University Of Medan Area*. *Britain International Of Linguistics Arts And Education (BIO LAE) Journal*, 2(1), 411-421.
- Hasmayni, B. *Relationship Between Service Quality And The Student's Loyalty In Using Railway Services Of Sribilah Medan In Indonesia*.
- Hasmayni, B. (2019). *Prediction Of Junior High School National Examination Score On The Learning Achievement In High School Students In Medan*. Proseding Seminar International. NICCT. *In Proceedings Of The First Nommensen International Conference O Creativity & Technology*, NICCT. Jilid (Vol.1, pp.2-19) .

- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). *Establishment Of Character Through Boarding School Education In Students In Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar On Transformative Education And Educational Leadership* (AISTEEL 2019) (pp.318-321).
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Penyesuaian Diri Remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). Gambaran Lifestyle Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Pengguna Iphone Di Universitas Medan Area. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 1(1), 9-16.
- [Http://smkmusdabisa.blogspot.com/p/profil.html](http://smkmusdabisa.blogspot.com/p/profil.html) (diakses tanggal 12 november 2020)
- [Http://10209402.siap-sekolah.com/sekolah-profil/](http://10209402.siap-sekolah.com/sekolah-profil/) (diakses tanggal 12 november 2020)
- [Https://referensi.data.kemdikbud.go.id/tabs.php?npsn=10209402](https://referensi.data.kemdikbud.go.id/tabs.php?npsn=10209402) (diakses tanggal 12 november 2020)
- Irma, Ade. 2019. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Outsourcing di PT Telkom Regional 1 Sumatera Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Jafar, Muhammad. (2013). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Pemberdaya terhadap Perilaku Inovatif Guru Sma Negeri 1 Bulukumba.(skripsi) diterbitkan. Yogyakarta. Universitas Gadjad Mada.
- Kasmadi & Sunarah, Nia Siti.(2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Musfah, Jejen. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar Teori & Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Pradana, Gumas Oktavian & Izzati, Umi Anugerah. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada guru SMK Swasta X di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6 (04).
- Prayudhayanti, Bondan Ndaru. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15 (2): 19-31.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Reddiyannor, A. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada Fotografer. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Saragih, Heru Gunawan. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Berubah Pada Karyawan Tetap Kantor Jne Cabang Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Setiawan. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- _____. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah.(2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- U, M. Shabir. (2015). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru). *Jurnal Auladuna*, 2 (2): 221-232.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- West, M.A. (2000). *Mengembangkan kreativitas dalam organisasi*. edisi pertama. Kanisius : yogyakarta.
- Wibawa, I Gusti Ngurah Agung Dicky & Astika, Ida Bagus Putra. (2018). Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24 (3): 1658-1686.
- Wijaya, Candra & Rifa`i, Muhammad.(2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.

LAMPIRAN A

1. DATA MENTAH EXCEL KOMITMEN ORGANISASI
2. SKALA KOMITMEN ORGANISASI
3. ANALISIS RELIABILITAS DAN VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI



1. DATA MENTAH EXCEL KOMITMEN ORGANISASI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	4	3	
5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	
6	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	4	
7	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	3	4	1	4	3	4	3	3	3	1	2	1	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	3	4	3	2	
10	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	
12	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
14	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	1	4	3	1	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	
15	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	
16	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	
18	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

20	4	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
21	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
23	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
25	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	
26	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	1	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	
27	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	
30	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
32	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
34	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	
35	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	
37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	

2. SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Assalamua'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Lisnaini Ramadhani mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya meminta kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Lisnaini Ramadhani

IDENTITAS DIRI

Nama :
 Jenis kelamin :
 Usia :
 Jabatan :
 Masa Kerja :
 Status Perkawinan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bagian dari keluarga besar di sekolah ini.	√			

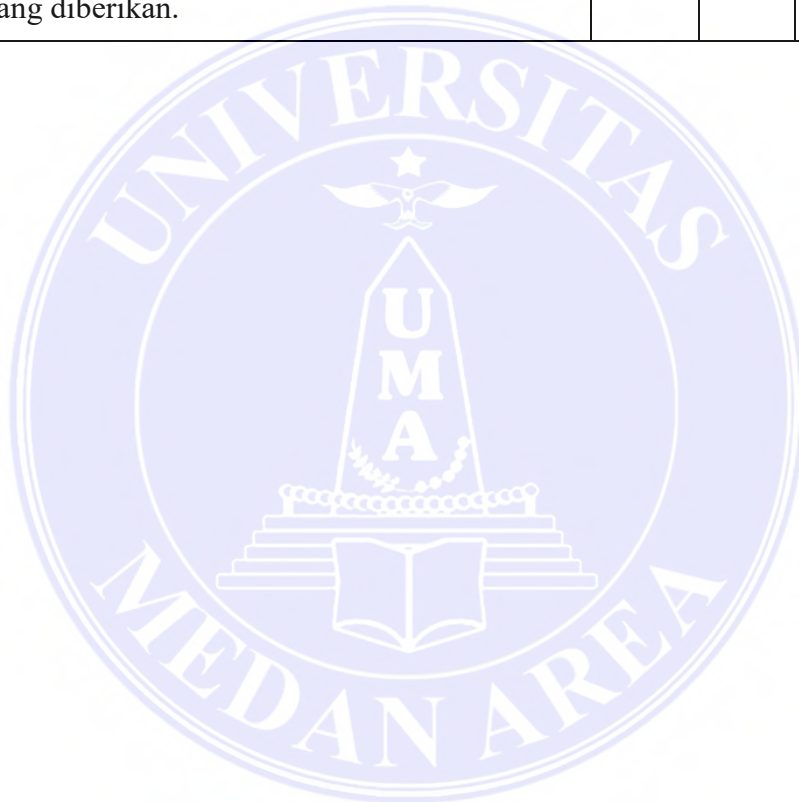
6. Jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.



SELAMAT MENGERJAKAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bagian dari keluarga besar di sekolah ini.				
2	Saya mengabaikan masalah yang ada di sekolah.				
3	Saya aktif membantu kegiatan sekolah.				
4	Menurut saya memajukan sekolah itu tidak penting.				
5	Jam kelas yang saya dapat sangat menguntungkan.				
6	Saya terbebani dengan tugas yang diberi.				
7	Saya bekerja sebaik mungkin untuk bisa tetap berada di dalam sekolah ini.				
8	Saya siap dikeluarkan dari organisasi saat ini.				
9	Saya memberikan masukan yang terbaik untuk sekolah.				
10	Peraturan yang ada di sekolah tidak cocok bagi saya.				
11	Sebagai guru saya wajib melakukan hal yang baik.				
12	Saya tidak mempertimbangkan jika ingin berpindah tempat kerja.				
13	Sebagai guru saya bertanggung jawab mendidik siswa dengan baik.				
14	Saya pernah ditegur kepala sekolah.				
15	Saya terpaksa menjadi guru di sekolah ini.				
16	Masalah yang terjadi disekolah merupakan masalah saya juga.				
17	Saya kurang tertarik mengikuti kegiatan sekolah.				
18	Saya berpartisipasi untuk kemajuan sekolah.				
19	Saya tidak mendapat jam kelas yang sesuai.				
20	Saya nyaman dengan tugas yang diberikan.				
21	Saat ada waktu luang saya mencari pekerjaan yang lebih baik.				
22	Sekarang ini, tetap dalam organisasi adalah hal terpenting.				

23	Saya merasa tidak begitu penting untuk hadir dikegiatan sekolah.				
24	Saya melaksanakan aturan yang telah ditetapkan.				
25	Saya tidak mempertimbangkan hal yang akan dilakukan.				
26	Berpindah dari organisasi ke organisasi lain nampak tidak etis.				
27	Saya tidak peduli dengan perkembangan siswa.				
28	Saya bersedia menerima resiko atas tugas yang diberikan.				



3. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.29	71.312	.330	.904
VAR00002	89.49	68.506	.600	.899
VAR00003	89.63	70.338	.327	.904
VAR00004	89.41	67.499	.536	.900
VAR00005	89.90	73.240	.150	.906
VAR00006	89.46	69.205	.573	.900
VAR00007	89.73	70.301	.308	.905
VAR00008	89.49	68.506	.600	.899
VAR00009	89.66	68.680	.643	.899
VAR00010	89.39	70.294	.440	.902
VAR00011	89.39	67.294	.555	.900
VAR00012	89.90	69.940	.296	.906
VAR00013	89.34	68.630	.501	.901
VAR00014	89.66	68.680	.643	.899
VAR00015	89.59	67.699	.478	.902
VAR00016	89.80	70.361	.385	.903
VAR00017	89.71	70.362	.531	.901
VAR00018	89.56	70.452	.437	.902
VAR00019	89.85	70.078	.451	.902
VAR00020	89.49	68.906	.613	.899

VAR00021	90.46	70.055	.293	.906
VAR00022	89.93	71.070	.212	.908
VAR00023	89.49	68.506	.600	.899
VAR00024	89.46	67.505	.712	.897
VAR00025	89.71	67.262	.714	.897
VAR00026	89.49	68.906	.613	.899
VAR00027	89.27	69.401	.580	.900
VAR00028	89.46	67.505	.712	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.93	74.270	8.618	28

LAMPIRAN B

1. DATA MENTAH EXCEL PERILAKU INOVATIF

2. SKALA PERILAKU INOVATIF

3. ANALISIS RELIABILITAS DAN VALIDITAS PERILAKU INOVATIF



1. DATA MENTAH EXCEL PERILAKU INOVATIF

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3
7	4	4	2	4	1	1	2	1	3	2	1	1	4	1	2	4	2	2	2	2
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2
15	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
19	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2
20	3	3	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3

21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
22	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
26	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
27	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3
28	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
29	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
35	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
37	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
39	3	3	4	3	4	4	1	1	3	4	4	1	3	2	2	3	2	1	4	2
40	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4
41	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3

2. SKALA PERILAKU INOVATIF

Assalamua'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Lisnaini Ramadhani mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya meminta kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Lisnaini Ramadhani

IDENTITAS DIRI

Nama :
 Jenis kelamin :
 Usia :
 Jabatan :
 Masa Kerja :
 Status Perkawinan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang menciptakan metode pembelajaran baru	√			

6. Jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.



SELAMAT MENERJAKAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mencari metode belajar yang baru.				
2	Atasan tidak pernah mengarahkan metode yang akan diterapkan.				
3	Saya menguasai materi pembelajaran yang diajarkan.				
4	Saya tidak harus merubah program pembelajaran setiap tahunnya.				
5	Atasan mendukung penuh ide yang saya usulkan.				
6	Saya tidak harus hadir disetiap rapat sekolah.				
7	Saya mendapat dukungan dari sesama guru mengenai ide yang diusulkan.				
8	Seringkali atasan menghiraukan ide yang disampaikan.				
9	Saya menerapkan ide yang saya buat.				
10	Saya dan sesama guru sering melalaikan pekerjaan.				
11	Ketika mengajar saya lebih suka metode yang lama.				
12	Saya senang menciptakan metode pembelajaran baru.				
13	Ketika memberi materi pembelajaran, saya tidak harus memahaminya.				
14	Setiap tahun ajaran baru saya harus memperbahruai program pembelajaran.				
15	Ide yang saya sampaikan tidak diterima atasan.				
16	Ketika rapat saya selalu memberikan ide.				
17	Sesama guru lebih mementingkan urusan pribadinya.				
18	Atasan menerima ide yang saya usulkan.				
19	Saya lebih percaya dengan ide yang disampaikan guru lain.				
20	Ide yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan lebih efektif.				

3. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS PERILAKU INOVATIF

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.07	46.520	.443	.874
VAR00002	60.07	46.520	.443	.874
VAR00003	59.95	45.648	.519	.872
VAR00004	60.07	46.520	.443	.874
VAR00005	60.39	43.694	.674	.866
VAR00006	60.39	43.694	.674	.866
VAR00007	60.56	46.552	.361	.876
VAR00008	60.59	43.199	.528	.872
VAR00009	60.27	45.951	.445	.874
VAR00010	59.95	45.948	.402	.875
VAR00011	60.39	43.694	.674	.866
VAR00012	60.59	43.199	.528	.872
VAR00013	60.41	48.249	.110	.886
VAR00014	60.71	43.212	.555	.870
VAR00015	60.46	43.805	.724	.865
VAR00016	60.41	48.249	.110	.886
VAR00017	60.46	43.805	.724	.865
VAR00018	60.56	46.552	.361	.876
VAR00019	59.95	45.948	.402	.875
VAR00020	60.46	43.805	.724	.865

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.51	49.806	7.057	20



LAMPIRAN C

1. UJI NORMALITAS
2. UJI LINEARITAS
3. UJI KORELASI



1. UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KO	41	78.00	7.467	56	96
PI	41	57.32	6.904	37	72

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KO	PI
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78.00	57.32
	Std. Deviation	7.467	6.904
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.123
	Positive	.105	.088
	Negative	-.125	-.123
Test Statistic		.125	.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c	.122 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PI * KO	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PI * KO	Between Groups	(Combined)	1809.870	20	90.493	18.657	.000
		Linearity	1699.914	1	1699.914	350.468	.000
		Deviation from Linearity	109.955	19	5.787	1.193	.349
Within Groups			97.008	20	4.850		
Total			1906.878	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PI * KO	.944	.891	.974	.949

3. UJI KORELASI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO	78.00	7.467	41
PI	57.32	6.904	41

Correlations

		KO	PI
KO	Pearson Correlation	1	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
PI	Pearson Correlation	.944**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN D

1. SURAT PENGANTAR PENELITIAN

2. SURAT BALASAN PENELITIAN



1. SURAT PENGANTAR PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7300100, 7300078, 7304340 ✉ (061) 7300072 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225022 ✉ (061) 8222001 Medan 20723
 Website: www.uma.ac.id ✉-Mail: umv.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 540 /FPSI/01.10/XI/2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 2 November 2020

Yth. Kepala Sekolah SMK Musda Perbaungan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Lisnaini Ramadhani
 NPM : 168600253
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di SMK Musda Perbaungan, Jl. Medan-Tebing Tinggi, Tualang, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20986 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Kepala Bidang Akademik,

 Nuzul Hidayat, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
 FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

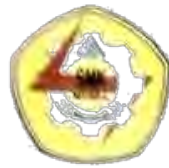
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

2. SURAT BALASAN PENELITIAN



YAYASAN MUSDA PERBAUNGAN SMK MUSDA PERBAUNGAN

Jl. Pem. Siantar Km 39,9 Kel. Tualang Kec. Perbaungan
Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara

Nomor : 500 E.23-SMK-M/XI/2020

Perbaungan, 22 November 2020

Lamp -

Hal . Keterangan

Kepada Yth : Ka. Prodi Ilmu Psikologi
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Di
Medan

Dengan hormat,

Sesuai dengan Surat Nomor : 539/FPSI/01.10/XI/2020 Tanggal 2 November 2020

Bapak Perihal Permohonan Izin Penelitian mahasiswa Bapak, maka dengan ini kami sampaikan pada dasarnya mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Penelitian tersebut pada tanggal 02 November 2020 s/d 07 November 2020.

Adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : LISNAINI RAMADHANI

NIM : 168600253

Fakultas : Psikologi

Program Studi : Ilmu Psikologi

Judul Penelitian : "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan".

Demikian kami sampaikan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Perbaungan, 22 November 2020



Tembusan :
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21